

**OSI ARABA Y RED DE SALUD MENTAL DE ARABA**

**Informe de contratación 2017**

**Abril de 2018**



**[www.lab.eus](http://www.lab.eus)**

• • •

## OSI ARABA y RED de SALUD MENTAL Informe de contratación 2017

### OSI ARABA y RED SALUD MENTAL ARABA

#### 1. ¿Por qué este informe?

Las delegadas de LAB en la OSI Araba y la Red Salud Mental de Araba vemos la necesidad de denunciar el tipo de contratación que se realiza en nuestros centros. La alta eventualidad y la falta de control hacen que la desprotección sea prácticamente total.

#### 2. Tipos de contratación

Hay 67 tipos de contratación. Se pueden justificar todos y cada uno de los motivos de contratación, desde baja por maternidad, a cobertura de varias vacaciones, excedencias, liberaciones de euskera, cobertura permiso de mudanza, etc. Todas las contrataciones van sujetas a un motivo concreto, salvo los contratos para prestación de servicios coyunturales o por necesidades del servicio. En este informe analizaremos estos dos tipos de contratación, por no estar sujetos a ningún criterio concreto.

#### 3. ¿Qué conocemos como contratos coyunturales?

Los contratos “coyunturales y de necesidades de servicio” son modalidades de contratación que deberían ser excepcionales para hacer frente a situaciones no previstas. Este año se han utilizado 67 modalidades de contratación, pero son los siguientes dos tipos de contratación excepcional los que van a centrar nuestra atención porque acaparan el 54% de toda la contratación:

##### 3.1 Contratos de “**prestación de servicios coyunturales**”

Este tipo de contratos suelen ser contrataciones cortas, normalmente de días o semanas, que muchas veces responden a necesidades puntuales. Muchos de estos contratos coyunturales se prorrogan en 2017.

Estas “necesidades puntuales” defendemos que son necesidades permanentes, y posibilitando la intermitencia en la contratación se obstaculiza el proceso de estructuralización (creación de códigos para crear plazas fijas). En muchas ocasiones son razones muy subjetivas y dependen directamente de la o el mando intermedio. La total falta de

Empodérate y  
exige tus  
derechos  
• • •

Desde LAB animamos  
a las trabajadoras de  
Osakidetza a  
empoderarse y  
denunciar cuantas  
irregularidades vean en  
la contratación. Los  
contratos coyunturales  
son un tipo de contrato  
que, además de  
adelgazar la estructura  
sanitaria y agrandar la  
eventualidad, generan  
una merma en la  
calidad y convierten la  
contratación en algo  
oscuro y difícil de  
controlar. Animamos a  
todas las trabajadoras a  
tomar conciencia de lo  
que supone la  
contratación  
coyuntural y comentar  
este informe con sus  
compañeras a la vez  
que analicen bien las  
situaciones en las que  
se producen las  
contrataciones para  
denunciar posibles  
irregularidades.

• • •

control en este tipo de contrataciones deja un amplio margen para su utilización fraudulenta. No decimos que no hagan falta esos puestos, todas sabemos que son necesarios, sino que muchas y muchos mandos intermedios utilizan esa necesidad manifiesta de manera interesada. Esos puestos deben salir a OPE y procesos de movilidad ya.

### **3.2 “Necesidades del servicio”**

Estos contratos se utilizan en la práctica para cubrir los puestos que deberían ser incluidos en la plantilla estructural, es decir, plazas sujetas a código, puesto que son contrataciones que en muchos casos duran todo el año.

Cubren lo que su propio nombre indica: “*necesidades de servicio*” que no son cubiertas de manera estructural o permanente y por eso no salen a OPE ni pueden entrar en procesos de movilidad. Son puestos necesarios para el correcto funcionamiento del servicio y de hecho, en 2017 el **100% de estos contratos son prorrrogas** de los contratos coyunturales que hemos visto en el punto 3.1.

*El 100% de los contratos por “necesidades del servicio” se prorrogan durante años sin que Osakidetza asuma que son una necesidad estructural. Son puestos que deberían salir a OPE y ser afianzados definitivamente, puesto que son necesarios para el correcto*

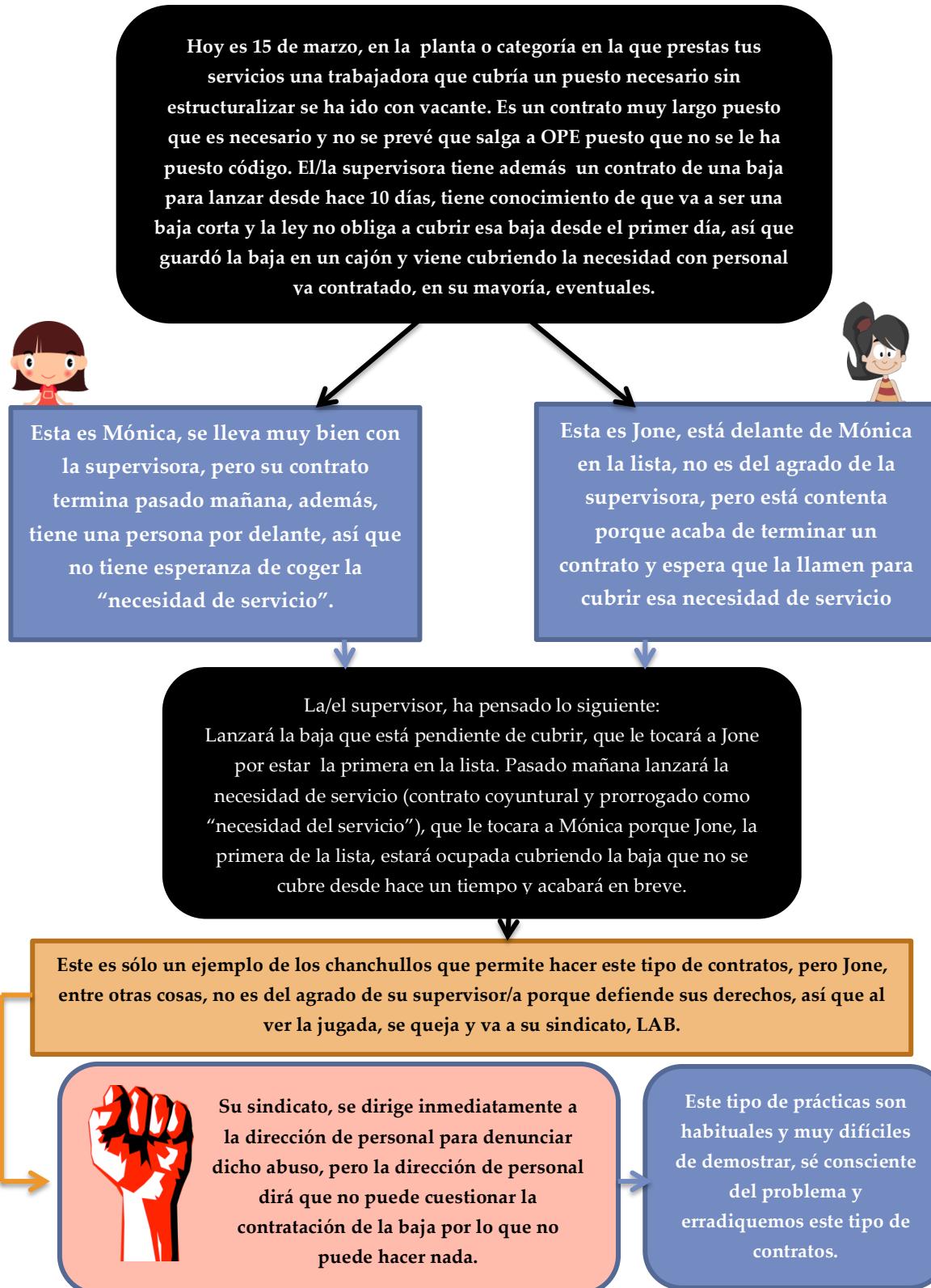
#### **¿Por qué estos puestos no salen a OPE?**

Es complejo, pero es más cómodo mantener puestos que no pertenecen a la “plantilla estructural” porque facilita su posible desaparición. En la OSI Araba hemos identificado unos 400 puestos ocultos tras contratos de necesidades de servicio, pero podrían ser muchos más, puesto que es difícil identificar todos debido a la falta de transparencia. Podrían hacer desaparecer todos estos puestos y seguir diciendo que la plantilla estructural de Osakidetza no ha sufrido merma alguna. Como consecuencia directa, entre otras, facilita la “externalización a trozos”. **La falta de códigos no es un problema únicamente de esta OSI, sino que es un problema estructural en Osakidetza.**



• • •

#### 4. ¿Cómo funciona un servicio fraudulento en la contratación?



Básicamente, éste es uno de los caminos fáciles utilizados para adulterar el orden de la lista y terminar contratando a personas más afines al mando intermedio en cuestión, pero son muchas las prácticas fraudulentas que se utilizan gracias a la falta de plazas estructurales con código.

• • •

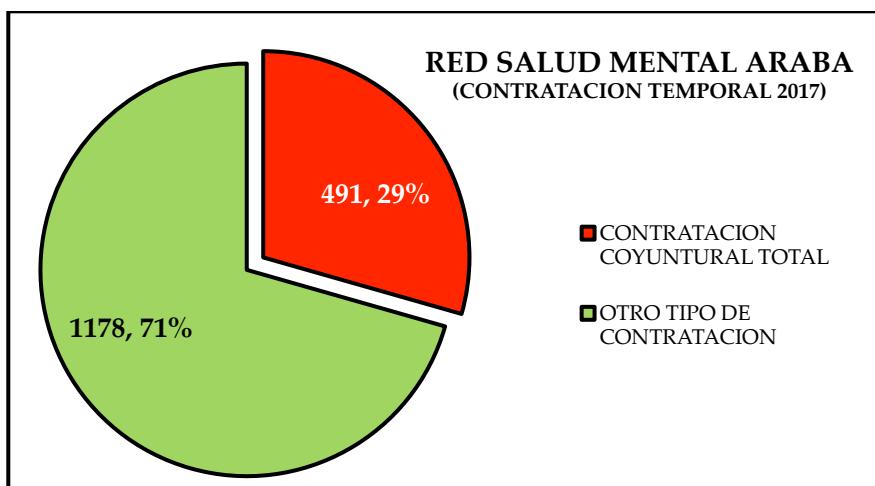
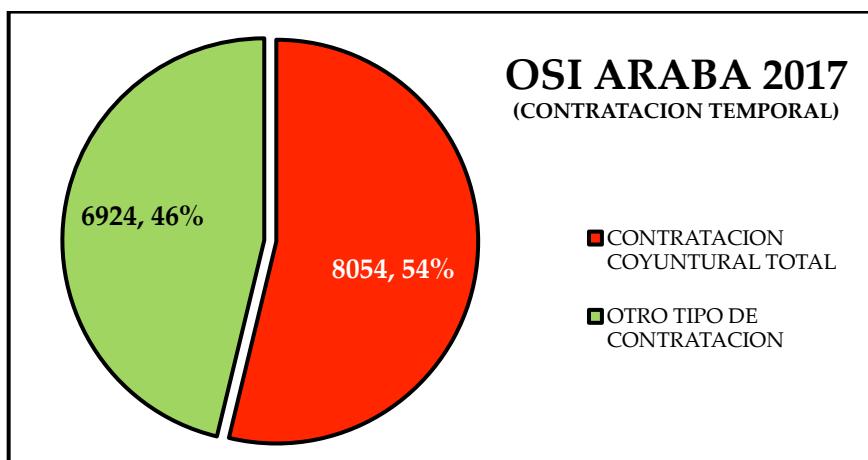
## 5. ¿Y la OSI Araba? ¿En qué parámetros se mueve?

La OSI Araba podemos decir que tiene más de 400 puestos estructurales cubiertos con contratos de **necesidades del servicio**, es decir, como hemos explicado en el punto 3.2, plazas que están siendo cubiertas con contratos de “necesidades del servicio” sin que se incorporen a la plantilla estructural. Son contratos que duran todo el año 2017 y son necesarios para el correcto funcionamiento de los servicios. La precisión de la cifra va en el sentido de que es una **cantidad mínima**, pero podrían ser muchas más, puesto que la falta de transparencia no nos permite ver la trazabilidad del puesto.

Los contratos “coyunturales” y de “necesidades del servicio” son una constante y en muchas ocasiones son utilizados para adulterar el orden de las listas de contratación y pisotear derechos de todas las trabajadoras, incorporando criterios subjetivos a la contratación por parte de muchos mandos intermedios que los utilizan de manera interesada.

En el año 2017, el 54% de la contratación efectuada en la OSI Araba y el 30% en la red de salud mental de Araba se ha basado en estos dos tipos de contratación, que vulnera derechos de las trabajadoras y de la ciudadanía, puesto que adelgaza la estructura sanitaria y por ende, la calidad del servicio.

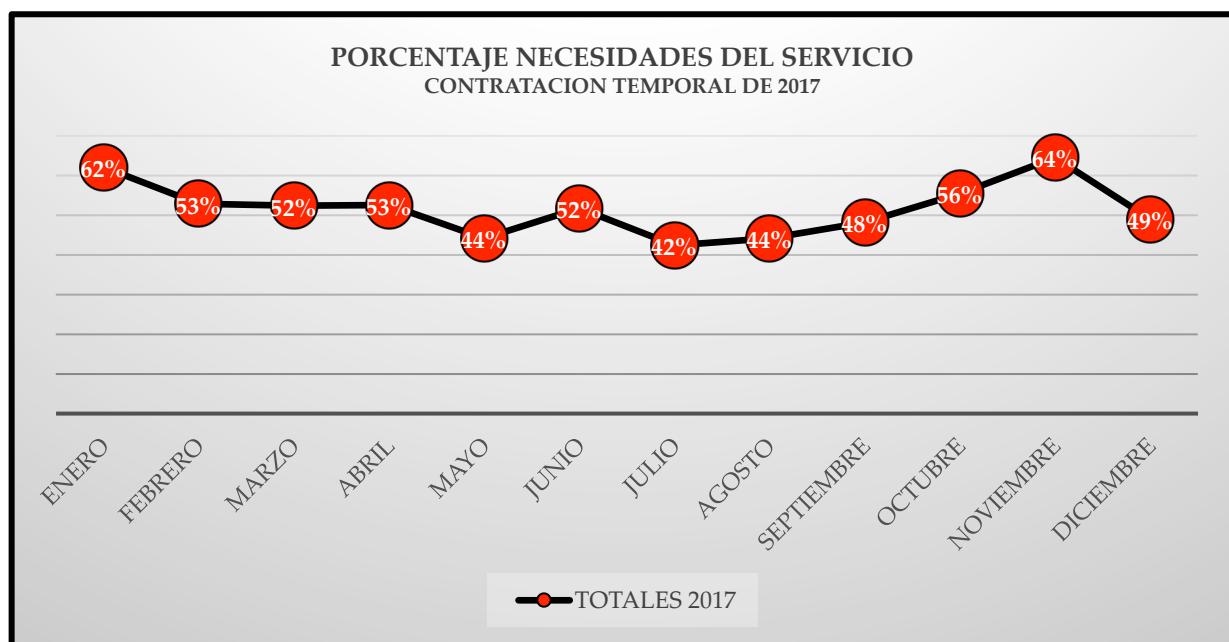
No se están asumiendo como necesarios puestos de trabajo que sí lo son y además facilita el fraude en la contratación.



• • •

## 6. ¿Hay meses donde se utiliza más este tipo de contrataciones?

En principio, la utilización de este tipo de contratos se mantiene en parámetros similares durante todo el año. A pesar de saber que la contratación de verano podría ser considerada también contratación coyuntural, no hemos querido incluirla como tal porque adulteraría los datos. La contratación por vacaciones suele servir para cubrir personas que ya están trabajando, por ello no consideramos que tenga las mismas características que los contratos por "necesidades del servicio" o por "prestaciones de servicios coyunturales". Como hemos explicado antes, la OSI Araba utiliza **67** motivos de contratación, y la contratación por necesidades del servicio y coyuntural supone el 54% del total de contratación. El abuso de estos contratos es lo que quiere denunciar este informe. Contribuye a debilitar el sistema sanitario porque no incluye en la plantilla estructural cientos de puestos necesarios para su funcionamiento ordinario y porque aumenta y potencia el vasallaje en las relaciones laborales, al poder ser utilizada de manera fraudulenta con mayor facilidad.



Como se puede ver en ambos gráficos, la OSI Araba ha realizado un total de **14.978** contrataciones en el año 2017, de las cuales las coyunturales y de necesidades del servicio son **8.054**, que suponen un **54%** del total. Podríamos decir que gestionar esto es un caos y sin duda, se están ocultando infinidad de puestos que deberían ser incorporados a futuras OPEs y procesos de movilidad. Sin duda, la última OPE convocada para este año 2018, no va a cubrir ni de lejos la necesidad de puestos que nuestra OSI necesita para acabar con estas prácticas, que normalizan niveles de eventualidad inasumibles y vulneran derechos laborales, dada la arbitrariedad manifiesta en esta contratación. Asimismo vulnera derechos de la ciudadanía al adelgazar la estructura sanitaria necesaria.

• • •

## 7. ¿Pero es tan grave este tipo de contratación?

Lo es. Como podéis ver en el siguiente listado, aparecen los 67 motivos de contratación en la OSI y la cantidad de contratos que registra cada motivo.

Cobertura ausencias varias	1391
Cobertura de Vacante	175
Cobertura vacante LD M-INT	3
Coyunt.garant.Func-cobert.regl	1
Garantizar func. perm. y cont.	85
Coyuntural h. cont. list. vac.	2
<b>Necesidades de Servicio</b>	<b>2988</b>
Prest. compl. red. Jornada	233
Prest. red. Lista espera asis.	34
<b>Prest. temporal, coy. o ext.</b>	<b>4981</b>
Sust. Accidente de trabajo/enf	9
Sust. Acumulación lactancia	2
Sust. Asistencia a cursos	80
Sust. Asistencia a examen	25
Sust. Asistencia congresos	6
Sust. Asuntos particulares	643
Sust. Colaboración ONG	2
Sust. Compensación horaria	137
Sust. Consulta médica	29
Sust. Contrato de relevo	40
Sust. CSE	11
Sust. d.f.s.c.	24
Sust. Descanso maternal	11
Sust. Descanso semanal	60
Sust. EXC/Autor.Espc.cuid hijo	6
Sust. excedencia cuidado hijos	54
Sust. fallecimiento pariente	56
Sust. Horas Sindicales	70
Sust. Incapacidad Temporal	883
Sust. Liberación Euskera	53
Sust. Lic. Red.jornada cuidado	1
Sust. Lic. Red.jornada hijo pr	1
Sust. Matrimonio parient	4
Sust. Mudanza	14

Sust. MIT	1
Sust. Paternidad	7
Sust. Permis 50h atcn familiar	78
Sust. Permis sin suel<1 año	32
Sust. Personal Eventual	1078
Sust. PIT	6
Sust. Red. jorn cuid fam. m gr	1
Sust. riesgo durante embarazo	14
Sust. por movilidad interna	1
Sust. RJ cuid hijo enf grave	2
Sust. RJ cuid menor/mnusv	77
Sust. Suspensión provis	1
Sust. Vacaciones	611
Sust.cuidado menores o minusv.	22
Sust.deberes inexcus.carac.pub	48
Sust.enfermedad grave pariente	566
Sust.Permiso atcn.familiares	106
Sust.permiso matrimonio propio	1
Sust.por asuntos propios	18
Sust.por compensación horaria	71
Sust.por Comisión de Servicios	67
Sust.por exced.cuidado familia	3
Sust.por jubilacion a 64 años	23
Sust.reduc.jorn. cuidado hijo	26
Sust.Valoración incap.INSS	9
Sustit. Permis sin suel 1 año	4
Sustit. por permiso sin sueldo	1
Sustit.Desig. Mando Intermedio	14
Sustit.por contrato de relevo	11
Sustit.por Liberación Sindical	28
Sustit.por Promoción Interna	38
Sustitución perfec.profesional	1

• • •

## 8. ¿Y MI CATEGORÍA? ¿A QUÉ NIVELES DE CONTRATACIÓN COYUNTURAL ME ENFRENTO?

CATEGORÍA OSI ARABA (ORDEN POR VOLUMEN DE CONTRATACIÓN)	NÚMERO DE CONTRATOS EN UN AÑO	% CONTRATACIÓN COYUNTURAL
ENFERMERO/A	4869	55%
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	3039	54%
AUX.ADMINISTRACIÓN Y AT.USUARIO	1785	55%
FACULTATIVAS	1361	83%
OPERARIO DE SERVICIOS - SSGG	1274	35%
CELADOR/A	661	46%
TCO. RADIODIAGNÓSTICO	358	40%
FISIOTERAPEUTA	323	27%
TCO. LABORATORIO	268	54%
AUXILIAR DE FARMACIA	152	57%
COCINERO	143	41%
CELADOR/A UNIDAD ESPECIALIZADA	116	31%
OF. MANTENIMIENTO INSTALACIONES	67	40%
MATRONA	57	28%
TCO. ANAT. PATOLÓGICA Y CITOLOGÍA	53	62%
AUX. ADMÓN. ESP. RESPONSABILIDAD	51	0%
TCO. RADIOTERAPIA	50	50%
TCO. DIETÉTICA	44	73%
AUX. ENFERMERÍA SALUD MENTAL	43	70%
OP. SERVICIOS - MINTO. ALMACEN	43	14%
ENFERMERO/A SALUD MENTAL	29	62%
DIPLOMADO/A ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	24	96%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	23	0%
F.E. TÉCNICO FARMACIA HOSPITALARIA	19	63%
TCO. INFORMÁTICA	19	47%

CATEGORÍA OSI ARABA (ORDEN POR VOLUMEN DE CONTRATACIÓN)	NÚMERO DE CONTRATOS EN UN AÑO	% CONTRATACIÓN COYUNTURAL
ADMINISTRATIVO	17	35%
TCO. INST. ELECTROMEDICINA	14	79%
TRABAJADOR SOCIAL	9	11%
ENF. ESPECIALISTA (A EXTINGUIR)	8	0%
TCO. DOCUMENTACIÓN SANITARIA	8	88%
F.E. TÉCNICO PSICÓLOGO CLÍNICO	7	100%
ENCARGADO CELADORES	4	75%
J. SECCIÓN ADMÓN. Y GESTIÓN - B	4	100%
TCO. SUPERIOR ECONÓMICO	4	100%
CONDUCTOR SERVICIOS GENERALES	3	67%
F. TECNICO ODONTÓLOGO	3	0%
ENFERMERO/A SALUD LABORAL	3	0%
TCO. MEDIO MINTO. E INSTALACIONES	3	67%
TCO. SUPERIOR ORGANIZACIÓN	3	100%
ADJUNTO/A ENFERMERÍA	2	0%
OF. MANTENIMIENTO ELÉCTRICO	2	0%
TCO. MEDIO ADMÓN. Y GESTIÓN	2	0%
TCO. SUP. PREV. SEGURIDAD E HIGIENE	2	50%
J. DE AREA SERVICIOS GENERALES	1	0%
J. DE EQUIPO ADMINISTRACIÓN	1	0%
J. DE SECCIÓN SANITARIO	1	0%
SECRETARIA DE DIRECCIÓN	1	0%
SUPERVISOR/A	1	100%
TCO. SUP. NORMALIZACIÓN EUSKERA	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14.975</b>	<b>54%</b>

CATEGORÍA- SALUD MENTAL ARABA	% COYUNTURALES ANUAL
ADMINISTRATIVO	22%
AUX. ENFERMERÍA SALUD MENTAL	22%
AUX.ADMINISTRACIÓN Y AT.USUARIO	59%
AUXILIAR DE FARMACIA	21%
CELADOR/A	100,0%
ENFERMERO/A SALUD MENTAL	41%
F.E. MÉDICO PSIQUEIATRÍA	85%
F.E. MÉDICO PSIQUEIATRÍA INFANTIL	83%
F.E. TÉCNICO PSICÓLOGO CLÍNICO	38%
F.E. TÉCNICO FARMACIA HOSPITALARIA	0,0%

CATEGORÍA- SALUD MENTAL ARABA	% COYUNTURALES ANUAL
J. GRUPO SERVICIOS GENERALES	0,0%
MONITOR SALUD MENTAL	0,0%
OF. MANTENIMIENTO INSTALACIONES	48%
OF. MANTENIMIENTO PINTURA	0,0%
OPERARIO DE SERVICIOS - SSGG	27%
TCO. MEDIO ADMÓN. Y GESTIÓN	0,0%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	44%
TRABAJADOR SOCIAL	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>30%</b>

## 9. ¿CUÁNTAS PLAZAS QUE DEBERÍAN SALIR A OPE Y A PROCESOS DE MOVILIDAD (PERMANENTES) SE ESTÁN CUBRIENDO CON CONTRATOS DE NECESIDADES DEL SERVICIO?

Es una pregunta sencilla pero difícil de responder con exactitud. Consideramos en este informe plazas que deberían ser permanentes, es decir, salir a OPE y procesos de movilidad, las plazas que vienen siendo cubiertas con contratos de “necesidades del servicio” que se prorrogan durante todo el año.

Somos conscientes de que la cifra que hemos logrado es una cifra mínima en comparación con la real, porque hay muchos puestos cuya trazabilidad es difícil de seguir por las múltiples situaciones que se dan y la falta de transparencia. La falta de código o de identificación de estos puestos nos impide identificarlos en cuanto cambia la persona que lo ocupa. Esto no es extraño porque en muchos casos por ejemplo, quien viene cubriendo un puesto de estos, si recibe una interinidad, perdemos la pista de ese puesto de trabajo y aunque se cubra en adelante con otra persona aparece como nuevo nombramiento. Es lo que nos impide, siendo rigurosos y rigurosas, contabilizar ese puesto como estructural oculto.

>400

**La cifra que debería ofertar sólo la OSI Araba en la siguiente OPE para cubrir los puestos cubiertos con estos contratos y asumiendo que es una cifra menor a la real, suponen unas 400 plazas o puestos de trabajo.**

Esto nos da una idea de lo insuficiente de las últimas ofertas de empleo y el inevitable adelgazamiento de la estructura sanitaria. Las últimas OPEs ni siquiera satisfacen el proceso de renovación de la plantilla derivada de las jubilaciones, y que afectarán 60% de la plantilla en los próximos 15 años.

Los sindicatos firmantes de estas OPEs farsa deberían reflexionar cuando hacen afirmaciones como que van a reducir al 5% la temporalidad, porque es absolutamente falso y ni siquiera es una cifra que se pueda sacar retorciendo los números al extremo. Es simple y llanamente propaganda que limpia la cara a un ente que esta precarizando las condiciones de trabajo al máximo y reduciendo la calidad del servicio a niveles hasta hoy desconocidos.

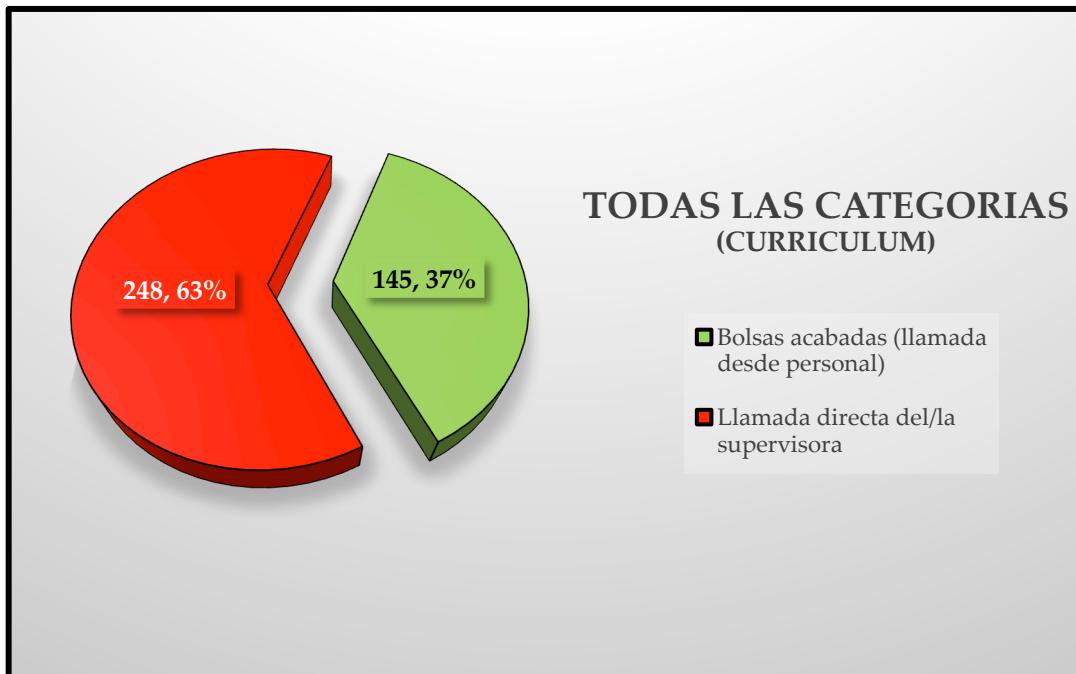
## 10. ¿Y CÓMO SE GESTIONA LA CONTRATACIÓN POR CURRICULUM?

Hay otro tipo de contratación totalmente exenta de control y es la que se efectúa cuando las listas de contratación se acaban o la contratación se necesita durante festivos o fines de semana. No existen protocolos de actuación y en la mayoría de los casos, un 80% de la contratación la efectúa

• • •

directamente el o la supervisora. No se rige por criterios ni de méritos ni por perfil lingüístico, el criterio es abiertamente subjetivo y por ello, fuera de control. **El 70% de esta contratación se realiza para contratar enfermeras o auxiliares de enfermería.**

Éstos son los datos totales de este tipo de contratación:

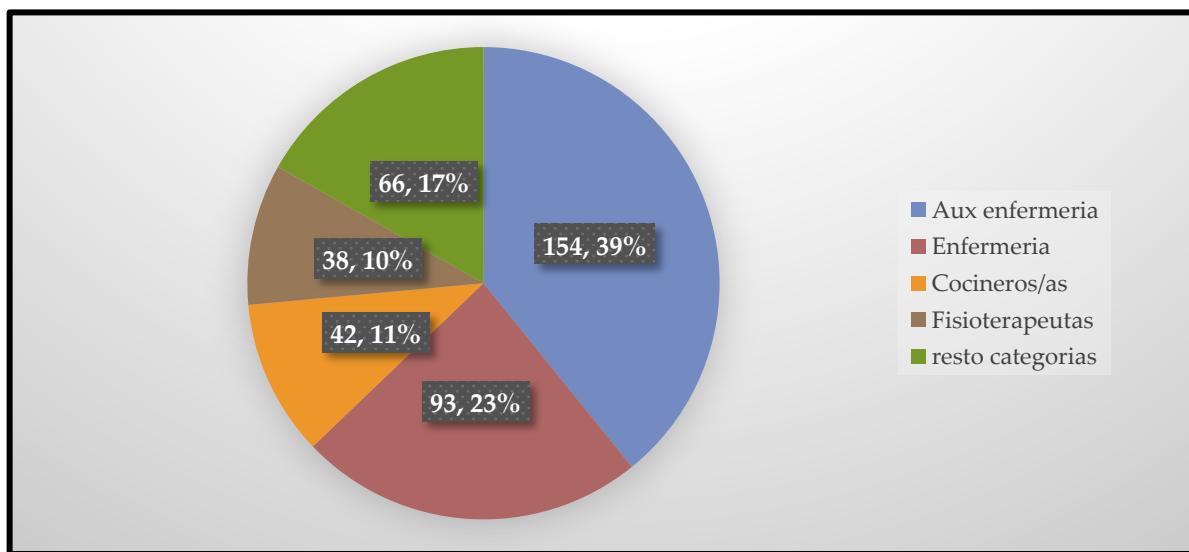


Y ÉSTA SERÍA LA DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS DE TODOS LOS CONTRATOS CUBIERTOS MEDIANTE CURRICULUM:

CATEGORÍAS	Número de contratos 2017	Bolsas acabadas (LLAMADA DESDE PERSONAL)	LLAMADA DIRECTA DEL/ LA SUPERVISORA	% LLAMADA DIRECTA SUPERVISORA
ENFERMERÍA	93	0	93	100%
ANATOMÍA PATOLÓGICA	1	1	0	0%
AUXILIAR ENFERMERÍA	154	4	150	97%
AUXILIAR FARMACIA	7	6	1	14%
COCINERO/A	42	41	1	2%
F.E.A. APARATO DIGESTIVO	1	1	0	0%
FISIOTERAPIA	38	38	0	0%
T. INST. ELECTROMEDICINA	7	7	0	0%
TCO ANATOMÍA PATOLÓGICA	10	10	0	0%
TCO. DIETÉTICA	9	9	0	0%
TCO. DIETÉTICA Y NUTRICIÓN	1	1	0	0%
TEC. RADIOTERAPIA	4	4	0	0%
TEL	17	14	3	18%
TER	8	8	0	0%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	1	0	0%
<b>TODAS LAS CATEGORÍAS (CURRICULUM)</b>	<b>393</b>	<b>145</b>	<b>248</b>	<b>63%</b>

• • •

Como se aprecia en el anterior gráfico hay categorías en las prácticamente el 100% de las contrataciones se hacen mediante llamada directa de la supervisora, y además son las que acaparan el grueso de este tipo de contratación.



## 11. Euskera

El II Plan de Normalización del Euskera en Osakidetza impone criterios de euskaldunización. Estos criterios y medidas que plantea sólo se refieren a la plantilla estructural. Si te llaman para cubrir un puesto con código y éste está perfilado, te pedirán el nivel de euskera que exija ese puesto. El problema con los puestos derivados de contratos "coyunturales" y de "necesidades del servicio" es que no están sujetos a código y no entran dentro de los parámetros a valorar por el II Plan de Normalización del Euskera. Ningún puesto coyuntural o de necesidades del servicio lleva asociado perfil alguno, lo que puede llevar a que unidades en las que el plan de euskera propone una exigencia del 100% de perfil lingüístico, en la práctica sólo lo cumplen las plazas estructuralizadas y sin embargo, los puestos cubiertos con necesidades del servicio no. De hecho, es algo que LAB ha contrastado y constatado. En el resto de la contratación temporal el 30% tiene PL2 o más, mientras que en contratos coyunturales y de necesidades del servicio es el 14%.

## 12. Conclusiones

Esta gestión en la contratación disminuye la estructura sanitaria, introduce niveles de temporalidad inasumibles, genera nuevos comportamientos entre las trabajadoras fomentando el vasallaje en las relaciones con sus mandos intermedios, abre puertas a posibles externalizaciones, desacredita nuestro sistema de salud bajando los niveles de calidad asistencial, etc.

Somos trabajadoras, somos usuarias, por responsabilidad exijamos una correcta gestión en la contratación, y el fin de todas estas prácticas fraudulentas.